心理科学进展 2021, Vol. 29, No. 7, 1313–1330
Advances in Psychological Science

https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2021.01313

我是高材生：资质过剩感及其对员工的影响*

李朋波[1] 陈黎梅[2] 褚福磊[3] 孙雨晴[4] 周 莹[1]

([1]北京第二外国语学院旅游科学学院, 北京 100024) ([2]中国人民大学商学院, 北京 100872)
([3]首都经济贸易大学工商管理学院, 北京 100070) ([4]上海交通大学安泰经济与管理学院, 上海 200030)

摘 要 资质过剩感，是指个体感知的自己拥有超过工作所要求的教育水平、经验、知识、技能以及能力。员工感到资质过剩是组织中普遍存在的现象，并逐渐成为组织行为研究中的热点话题。资质过剩感对员工的认知感受、情绪体验、工作态度、行为和绩效，以及身心健康等均存在一定的负面影响，影响强度及性质取决于员工个人特征及所处情境特征。除负面影响外，资质过剩感对员工主动行为、角色内绩效、创新绩效等还存在一定积极影响，以及正 U 型、倒 U 型的非线性效应。人力资本理论、人−岗匹配理论、相对剥夺理论、公平理论、心理契约理论和资源保存理论等是解释资质过剩感消极影响的主要理论，自我分类理论、自我验证理论和自我调节理论是解释其积极影响的主要理论。未来可以从开发本土量表、扩展跨层次研究、丰富和整合研究视角、探究动态效应等方面推动资质过剩感的研究。

关键词 资质过剩，资质过剩感，主观感知
分类号 B849:C93

1 引言

近期，网络上一条“我国 700 万外卖小哥中，21 万本科生、7 万硕士”的新闻，引发了热议，尽管其中的数据还需要进一步考证，但也在一定程度上表明了当前就业群体中普遍存在的“资质过剩” (overqualification)问题。当前，随着经济形势的变化和就业竞争愈发激烈，这种“大材小用”式的“资质过剩”现象非常突出，并受到了广泛关注。有统计数据显示，在美国 20%至 25%的员工存在资质过剩(Feldman & Turnley, 1995)，在我国 84%的员工认为自己资质过剩(Zhang et al., 2016)。

从组织中的现象来看，员工认为自己“怀才不遇”、是“小池塘里的大鱼”，抱怨“大材”被“小用”的情况非常普遍，并由此给员工的态度、行为、工作绩效和身心健康等带来了诸多影响。相应地，个体感知的自己拥有超过工作所要求的教育水平、经验、知识、技能以及能力(Maynard et al., 2006)，即“资质过剩感” (perceived overqualification)，也成为了组织行为领域的研究热点。经过多年发展和积累，现有研究对员工资质过剩感的内涵与测量、效应结果、情境因素等进行了深入探讨，形成了较为完整的知识图景。国内也有一些学者对资质过剩或资质过剩感的现有研究进行了梳理(王文新, 刘金菊, 2014; 杨纯, 周帆, 2013; 赵慧军 等, 2017)，但同时，(1)从资质过剩感的研究发展来看，近 5 年来围绕该主题的研究成果呈现出快速增多的态势，而现有综述评论尚未涉及这些更新和更丰富的文献，加之其所进行的梳理系统性不够、回顾内容相对较为单薄、对未来研究的分析不够深入等情况，因此未能体现出该主题研究更加重要的动向和趋势，也不能很好地帮助学者们把握资质过剩感研究的系统知识，不利于该主题研究的当前开展和未来发展；(2)资质过剩感的研究仍处在不断完善的发展阶段，对其认识还在不断深化，无论是对该构念自身还是对其影响，

收稿日期：2020-12-04
* 国家自然科学基金项目(71702005; 72072121; 71702115)，北京市教委社科计划项目(SM201810031001)，北京市委组织部优秀骨干人才项目(2017000020124G138)，北京第二外国语学院“青年学术拔尖人才(团队)计划”，北京第二外国语学院研究生科研项目(11122018003)资助。
通信作者：陈黎梅, E-mail: ivychenlm@163.com

还存在很多不同的观点和不一致的结论，例如，在关注其消极效应之外，近几年已有研究开始关注资质过剩感的积极效应、非线性效应及其机制(Zheng & Wang, 2017; 马蓓 等, 2018; 张建平 等, 2020); (3)从国内的研究现状来看，围绕资质过剩感的研究虽有所增长，但数量并不丰富且主要集中于近 5 年，可以说还是一个相对较新的主题。因此，围绕资质过剩感的现有研究进行更加全面和系统的综述评论，成为了一项具有较高价值和意义的研究工作。

那么，资质过剩感会对员工产生哪些负面影响？影响其负面效应的情境因素有哪些？是否只存在负面影响？有哪些理论来解释这些影响及其机制？本文将以这些问题为框架对现有研究进行系统梳理[1]，并提出未来重要的研究议题，从而帮助学者们更好地认识资质过剩感及其对员工影响的“全貌”，并为开展相关研究提供一定的启发。

2 资质过剩感的内涵及测量

2.1 资质过剩感的内涵

“资质过剩” (overqualification)这一概念最早起源于劳动经济学领域对劳动力市场中个体“未充分就业”这一现象的关注。具体而言，“未充分就业”是指相对于某些标准而言更低质量的就业状态，包括受教育程度高于岗位要求、拥有高于岗位要求的技能和经验、非自愿地从事专业领域以外的工作、现有岗位薪酬较原岗位薪酬低 20%左右，非自愿地从事兼职、临时或间断性工作等(Feldman, 1996)。之后，学者们将“未充分就业”的前两个维度抽离出来，聚焦于教育程度、技能水平、经验和工作能力等资质方面的未充分就业状态，并将其定义为“资质过剩” (Maynard et al., 2006)。

对资质过剩的研究分为两个分支，一是聚焦于客观资质过剩(objective overqualification)，即实际存在的资质过剩状态，主要基于员工资质(如学历水平、技能证书等)与其工作要求之间的客观差异计算得到(Dong et al., 2020)；二是关注主观资质过剩，即资质过剩感(perceived overqualification)，主要通过询问员工对其资质过剩水平的主观感知得到(Erdogan et al., 2011; Maltarich et al., 2011)。其中，在组织行为研究领域，学者们关注的主题是资质过剩感，并将其界定为个体感知到的自己所拥有的教育程度、技能水平、经验和工作能力等超过其现有岗位的正常工作所需(Maynard et al., 2006; Johnson & Johnson, 1996)。

资质过剩感包含了两个核心要素，一是资质过剩状态，表示的是员工所具有的技能、受教育程度、经验等高于其所在岗位的工作要求，体现为一种具有方向性的“需求−能力”不匹配(Debus et al., 2020)；二是员工主观感知，指的是员工对自身资质、工作内容及两者间差异的实际感受。因此，资质过剩感虽然在一定程度上反映了客观现实，但还受到主观因素的影响，例如，员工特质(自恋程度、对技能相对重要性的评价等)、对比参照对象(上一份工作、类似职位的其他员工等)等(Simon et al., 2019; Wu et al., 2017)。相比客观资质过剩，资质过剩感能够更为敏感地体现个体资质与工作内容之间的差异，更能反映员工的真实体验，因此对员工的态度及行为有更强的预测能力(Hu et al., 2015; Maltarich et al., 2011)。

2.2 资质过剩感的测量

现有关于资质过剩感的测量主要通过询问员工对其资质过剩状态的主观感知得到(表 1)。资质过剩感的测量最早源于对 Khan 和 Morrow (1991)关于未充分就业感知相关题项的修订，包含资质不匹配感(perceived mismatch)和无发展感(perceived no grow)两个维度。其中，资质不匹配感有 4 个题项，如“我的才能在现有工作中得不到充分使用”；无发展感有 6 个题项，如“我几乎熟练掌握了我工作的每个方面” (Johnson & Johnson, 1996)。Johnson 和 Johnson (1997)进一步对这两个维度的有效性进行了检验，并支持了资质过剩感这一构念的多维性。然而，这两项研究均缺少对量表效度的检验。之后, Johnson 等人(2002)同样在 Khan 和 Morrow (1991)的基础上进行了一定的调整，并基于 3 个不同样本，对量表结构和量表效度进行了检验，最后开发了适用于不同工作情境的资质过剩感量

[1] 文章框架说明：由于现有关于资质过剩感对员工影响的研究结论，集中于“消极效应”，对一些情境变量的探讨也集中于对“消极效应”的作用，因此本文的框架方面将“资质过剩感的消极效应”、“影响资质过剩感消极效应的情境因素”两个部分作为文章主体，并分别作为文章的第 3、第 4 部分；将现有研究中相对较少的积极效应及非线性效应作为一个部分，作为文章的第 5 部分。这种框架设计是基于现有资质过剩感对员工影响的文献状况而决定的。特此说明。

表 1　资质过剩感测量量表

开发者	样本来源	维度	条目数	示例题项
Johnson & Johnson (1996, 1997)	美国	二维：不匹配感；无发展感	10 题项	不匹配感：我的正式教育水平超过工作所需 无发展感：我的工作的内容每天几乎没有变化
Johnson 等(2002)	美国	二维：不匹配感；无发展感	10 题项	不匹配感：我的工作经验超过现有工作所需 无发展感：我的工作有很大的变化和发展的潜力(反向)
Maynard 等(2006)	美国	单一维度	9 题项	我的工作所需的学历水平低于我现在的学历； 工作经验较少的人也能做好我的工作
Fine & Nevo (2008)	美国	二维：认知不匹配感；认知无发展感	9 题项	认知不匹配感：我比大部分从事我这一工作的人都聪明 认知无发展感：我感觉自己可以很容易地解决更困难的工作
Sánchez-Cardona 等(2020)	美国	单一维度	5 题项	我的工作要求我做一些不需要太多能力和技能的任务；我觉得自己在工作中毫无用处，因为不能充分发挥自己的才能

表(perceived overqualification scale, POQ Scale)，包含资质不匹配感(4 题项)和无发展感(6 题项)这两个维度。此外，Fine 和 Nevo (2008)在以上测量工具开发的基础上，进一步聚焦于认知方面的资质过剩感，开发了认知资质过剩感量表(perceived cognitive overqualification questionnaire, PCOQ)，包含认知不匹配和认知无发展两个维度，但现有研究对这一量表的使用较少。

然而，随着研究的深入，越来越多的学者们开始提出资质过剩感是一个单维度构念，认为资质过剩感的早期量表中的无发展感维度并不属于资质过剩感的内涵，因而倾向于在研究中仅使用资质不匹配感这一个维度(Erdogan & Bauer, 2009; Hu et al., 2015; Lin et al., 2017)。此外，也有研究者开始探究并开发单维度的量表，例如，Maynard 等人(2006)基于资质过剩感相关文献和深度访谈，开发了 9 题项的单维度测量量表(scale of perceived overqualification, SPOQ)，这一量表是目前使用最多的量表，题项包括“我的工作所需的学历水平低于我现在的学历”、“工作经验较少的人也能做好我的工作”等。另外，近几年也有学者开始致力于开发新的量表，如 Sánchez-Cardona 等人(2020)开发的单维度的 5 题项量表，题项包括“我的工作要求我做一些不需要太多能力和技能的任务”等。

综上，目前关于资质过剩感的结构还未达成共识，对于量表应是单维度还是多维度还存在争议，且所有量表均基于西方情境开发。

3　资质过剩感的消极效应

现有大多数研究均发现资质过剩感会对员工带来诸多消极影响，本文将资质过剩感所带来的消极效应分为员工的认知感受和情绪体验等近端结果(即中介变量)，以及员工的态度、行为、绩效和身心健康等远端结果，以更好地展示资质过剩感的效应和作用机制。

3.1　资质过剩感消极效应的近端结果

3.1.1　认知感受

大量研究表明，资质过剩感会对员工的认知感受产生消极影响。首先，资质过剩感会损害员工对组织的认知感受，其带来的不匹配感和不公平感会降低员工的组织支持感和内部人身份感知(Li et al., 2019; Ye et al., 2017; 赵李晶 等, 2018)。此外，资质过剩感还会增加员工与组织的心理距离，提升员工的组织犬儒主义(Luksyte et al., 2011; 何伟怡, 张梦桃, 2020)。

其次，资质过剩感会对员工在工作方面的认知感受带来消极影响。一方面，资质过剩感意味着员工难以充分发挥其资质，并且不能从工作中获得挑战，这将降低员工的工作成就感、工作控制感及对工作自主性的感知(Simon et al., 2019; 赵恒春, 彭青, 2020)。另一方面，资质过剩感会降低员工对工作的价值认可，进而促使员工产生工作疏离感(谢文心 等, 2015)。此外，研究还发现资质过剩感带来的不匹配感还会提高员工的工作不安全感(Peiro et al., 2012)。

最后，资质过剩感还会降低员工的积极自我感知并提升员工的消极感知。现有研究表明，资质过剩感会使员工质疑自身的能力和价值，认为自己未发挥应有的作用，从而降低员工基于组织的自尊和核心自我评价(Liu et al., 2015; 程豹 等, 2019; 袁凌 等, 2018)。同时，也有研究发现资质过剩感会使得员工对自己的能力高度自信，体会

到更多的优越感，进而提升其心理特权感(褚福磊, 王蕊, 2019)。此外，感到资质过剩的员工倾向于认为自己未达到应有的状态，因此会体会到更多的相对剥夺感和道德推脱感(Erdogan et al., 2018; Zhang et al., 2020)。

3.1.2 情绪体验

资质过剩感会引发员工的消极情感反应。首先，已有研究发现资质过剩感使得员工的期望难以得到满足，将提升员工心理契约违背这一包含员工失望与愤怒之情的情绪体验(赵申苒 等, 2015)。再者，资质过剩感阻碍了员工能力提升等目标的实现以及员工需求的满足，将促使员工产生愤怒、挫折、蔑视及厌恶等消极情绪(Zhang et al., 2020; 丁婉玲 等, 2019)。研究还发现，资质过剩感使得员工的资质难以得到充分发挥，会提高员工在工作中的无聊情绪(Sánchez-Cardona et al., 2020)。第三，资质过剩感所体现的不公平感还会降低员工自主享受于工作的积极感受，进而降低其和谐激情(Cheng et al., 2020)。最后，资质过剩感引发消极情绪并减少积极情绪，还会加剧员工的资源损失，进而增强员工的情绪耗竭(赵李晶 等, 2019)。

3.2 资质过剩感消极效应的远端结果

3.2.1 工作态度

现有研究表明，资质过剩感会对员工的工作态度产生消极效应。具体而言，资质过剩感会降低工作满意度，且这一结论已经得到了较为广泛的支持(Arvan et al., 2019; Johnson & Johnson, 2000a; 2000b)。同时，为数不多的研究也显示，资质过剩还会对员工的职业满意度产生消极影响(Erdogan et al., 2018; 程豹 等, 2019)。此外，资质过剩感还会降低员工的工作投入和情感承诺(Lobene & Meade, 2013; Maynard et al., 2006; 黄泽群 等, 2019)，并提升员工的离职意愿(Lobene et al., 2015; Ye et al., 2017)。

3.2.2 工作行为

现有研究充分表明，资质过剩感会带来或促进员工消极的工作行为。第一，资质过剩感会增加员工的内外部工作搜寻和自愿离职等行为(Erdogan, Karakitapoglu-Aygun, et al., 2020; Maynard & Parfyonova, 2013; Wu & Chi, 2020)。第二，研究显示，资质过剩感会引发员工的反生产行为或组织偏离行为(Fine & Edward, 2017; Liu et al., 2015; Luksyte et al., 2011)，这一负向关系也得到了近年来一项元分析的支持(Harari et al., 2017)。此外，资质过剩感还会提升员工的工作退缩、网络闲散、时间侵占及亲组织不道德等消极行为(Cheng et al., 2020; Zhang et al., 2020; 褚福磊, 王蕊, 2019; 刘金菊, 席燕平, 2016)。第三，资质过剩感带来的压力和消极情绪还会引发员工更高的情绪劳动(赵琛徽 等, 2019)。

相比消极行为的一致发现而言，资质过剩感对员工积极行为的负向影响则更为复杂。一些研究发现资质过剩感会对员工的主动型积极行为带来消极影响，例如，谢文心等人(2015)发现资质过剩感会提升员工对工作的疏离感，进而降低其工作重塑行为。此外，资质过剩感会损害员工的积极认知，提升其消极情绪，进而降低其组织公民行为(丁婉玲 等, 2019; 黄勇, 彭纪生, 2017; 刘金菊 等, 2014)。最后，资质过剩感还会降低员工的适应性行为、知识分享行为、建言行为等积极的主动行为(Wu et al., 2017; 袁凌 等, 2018; 赵李晶 等, 2018)。

3.2.3 工作绩效

现有研究显示，资质过剩感会对员工工作绩效(包括角色内绩效和创新绩效)产生消极影响。其中，对于角色内绩效而言，研究表明资质过剩感既会损害员工的自我概念，也可能引发员工的心理特权感，进而降低其角色内绩效(Li et al., 2019; 张亚军 等, 2019)。此外，现有研究发现资质过剩感会对创新绩效产生消极影响，例如，赵申苒等人(2015)发现资质过剩感使得员工对组织的期望难以得到满足，进而使其产生心理契约违背感，最终降低其创新行为。王朝晖(2018)基于认知−情绪双过程模型，发现资质过剩感会激发员工的工作愤怒，进而降低其创造力。

3.2.4 身心健康

现有研究表明，资质过剩感会损害员工的身心健康状态。具体表现为，资质过剩感会降低员工的生活满意度和积极情感，增加员工的消极情感、抑郁症状和压力感(Allan et al., 2020; Johnson & Johnson, 1996; Wassermann & Hoppe, 2019)。Erdogan 等人(2018)还发现资质过剩感会通过提升员工的相对剥夺感，进而降低其主观幸福感。此外, Johnson 和 Johnson (1997; 1999)发现资质过剩感会降低员工的整体健康状态，而对员工的情感支持有助于减弱这一消极影响。Maynard 等人

(2015)发现资质过剩感会增强员工与职业相关的工作压力。

4　影响资质过剩感消极效应的情境因素

随着研究的推进, 学者们开始考察情境因素对资质过剩感消极效应的影响, 即探究资质过剩感的消极效应在不同情境下是否发生变化。本文将这些因素划分为强化型因素(增强资质过剩感消极效应的因素)、缓冲型因素(减弱资质过剩感消极效应的因素)和反转型因素(使资质过剩感的消极效应消失甚至变为积极效应的因素) 3 类。

4.1　强化型因素

4.1.1　人格特质

现有研究表明, 员工的公正敏感性会影响其对资质过剩感的解读和反应, 进而影响资质过剩感的效应。公正敏感性反映了个体感知到不公正的难易程度和对不公正感的反应强烈程度, 是一种较为稳定的人格特质(Schmitt et al., 1995)。对于高公正敏感性的员工而言, 他们更容易感知到资质过剩感带来的不匹配感, 也更加倾向于将这种不匹配解读为不公平, 从而产生更为消极的认知、情感和行为反应。例如, Liu 等人(2015)提出公正敏感性会促使感到资质过剩的员工体会到更少的基于组织的自尊和更多的愤怒之情, 进而导致更多的反生产行为; 赵恒春和彭青(2020)的研究发现, 公正敏感性会增强资质过剩感对员工工作投入的消极影响。

此外, 研究发现员工的心理特权也会增强资质过剩感的消极效应。对于高心理特权的员工, 他们有更高的自我认知并认为自己应该得到更多的优待, 而资质过剩感明显与其期望不符, 将对其内部人身份感知以及由此带来的建言行为产生更大的消极影响(赵李晶 等, 2018)。

4.1.2　需要导向

资质过剩感体现为员工感知到的自身需要与组织供给之间的不匹配, 因此员工的需要导向会影响资质过剩感的效应。现有研究表明, 对于高成就需要的员工而言, 他们倾向于设定并努力完成具有挑战性的目标, 从而实现更高的个人价值, 而资质过剩感会使员工难以满足这一需要, 进而降低员工的积极认知和情绪体验(如基于组织的自尊、和谐激情等), 最终对员工的态度和行为产生更大的消极影响(Cheng et al., 2020; 程豹 等, 2019)。

4.1.3　工作价值观

员工的工作价值观也会影响其对资质过剩感的反应, 例如, Maynard 和 Parfyonova (2013)发现员工的能力和成长价值观会强化资质过剩感带来的消极影响, 具体而言, 高能力和成长价值观的员工倾向于在工作中充分发挥其才能并获得更多挑战和专业化的提升, 因此资质过剩感会对这些员工的工作满意度和情感承诺等产生更大的消极影响, 并进一步促进员工采取更多的工作搜寻行为。此外, Erdogan 等人(2018)基于西班牙大学毕业生的样本, 发现个体的职业中心度会影响资质过剩感对相对剥夺感及主观幸福感的影响, 职业中心度更高的个体更会基于职业来界定自己的身份, 并期望从工作中获得提升和发展, 因此对于这些个体而言, 资质过剩感会造成更高的相对剥夺感, 进而对个体的主观幸福感产生更大的消极影响。

4.1.4　认知评价

员工在出现资质过剩感后, 会对其离开现有工作并找到替代工作的可能性进行评价, 这一认知评价会影响资质过剩感的效应。具体而言, 当员工认为其流动容易程度较高时, 资质过剩感对其离职意愿以及之后的工作搜寻行为的正向影响更强; 而当员工觉得难以流动时, 资质过剩感所带来的消极效应将减弱(Wu & Chi, 2020)。

4.2　缓冲型因素

4.2.1　环境因素

(1)组织实践。现有研究发现组织支持员工或促进员工才能发挥等相关实践有利于缓冲资质过剩感所带来的消极影响。例如, 黄泽群等人(2019)提出高绩效工作系统实践传递出与员工建立长期互惠关系的信号, 表现了组织对员工发展的关心与支持, 有助于减弱资质过剩感对员工基于组织的自尊及工作投入的负向影响。此外, 还有研究发现组织对员工和对外部环境的社会责任实践, 能够提升员工对组织的认同感, 为员工展现和发挥才能提供更多机会, 从而弱化资质过剩感对员工心理距离的负向影响, 进而缓冲对员工创新行为的消极效应(何伟怡, 张梦桃, 2020)。

(2)团队关系。良好的团队关系有利于为员工提供更多的支持, 进而减弱资质过剩感带来的消极影响。Alfes 等人(2016)发现团队凝聚力越高, 员工从团队成员处获得的与任务和情感相关的支持越多, 资质过剩感对员工工作满意度的负向影

响越小。

(3)领导方式。积极的领导方式有助于缓解资质过剩感带来的消极影响。例如, 领导的谦卑行为有助于为员工树立模范, 并为员工的高资质提供认可, 从而降低员工的膨胀感和被剥夺感, 最终减弱资质过剩感对员工心理特权和亲组织不道德行为的影响(褚福磊, 王蕊, 2019)。变革型领导关注员工需要并激发员工自信, 能够促进员工积极地看待资质过剩感, 进而减弱资质过剩感带来的消极效应(Sim & Lee, 2018)。此外, 研究发现, 领导者的政治技能有助于减弱资质过剩感的消极效应(袁凌 等, 2018), 政治技能高的领导者能与员工建立更好的关系, 并通过察言观色捕捉到员工的需求, 从而为资质过剩的员工提供更多支持。

(4)工作特征。自主性是重要的工作特征之一, 对于高工作自主性的员工而言, 他们能自主地安排自己的工作方式, 并能够决定如何使用自己的知识、技能、能力等资质, 因此资质过剩感对他们的消极影响更弱。基于此, Wu 等人(2017)发现工作自主性会减弱资质过剩感对员工适应性行为的负向影响; 此外, Wu 等人(2015)基于来自于九个欧洲国家的员工样本, 发现工作自主性对资质过剩感消极效应的缓冲作用还受到国家文化的影响, 相比集体主义文化的员工, 个人主义文化背景的员工更能充分利用工作自主性实现自我调节, 以减弱资质过剩感对其幸福感的消极影响。最后, 还有研究发现, 工作自主性对资质过剩感的缓冲作用是通过提升员工的工作重塑行为而得以实现的(Debus et al., 2020)。

4.2.2 个体因素

(1)认知感受。员工的组织认同会缓冲资质过剩感带来的消极影响, 具体来说, 对于高组织认同的员工而言, 他们更可能对组织进行积极归因, 将资质过剩感归因于市场竞争激烈、经济衰退等组织之外的因素, 而非组织不公平, 从而降低资质过剩感带来的挫折感和心理特权感, 进而减弱资质过剩感对员工工作投入和工作绩效的负向影响(丁秀玲 等, 2019; 张亚军 等, 2019)。此外, 员工心理授权体现了员工对工作自主性、工作意义感、工作影响力以及自我效能感的综合评价, 能为员工带来更强的内在动机, 使其能够灵活地调节自己的行为方式, 进而降低资质过剩感对其积极态度和工作绩效的负向影响, 并减弱资质过剩感对消极行为的促进作用(刘金菊, 席燕平, 2016; 赵琛徽 等, 2019)。

(2)个人特质。员工的积极个人特质可以减弱资质过剩感对员工认知、情感和行为的负向影响。具体而言, 员工心理资本使员工以较为积极乐观的方式应对资质过剩感, 有助于减弱资质过剩感对其认知与行为的消极影响(Sesen & Ertan, 2020; Wang et al., 2019)。此外, 研究还发现员工的道德认同感有助于降低资质过剩感所引发的网络闲散行为(Zhang et al., 2020)。

(3)人际关系。员工与同事及上级领导的良好关系有助于为员工提供更多的支持, 进而缓冲资质过剩感的消极效应。Li 等人(2019)发现, 在同事中受欢迎程度高的员工倾向于将自己视为组织中的一员, 进而缓冲资质过剩感对员工内部人身份认知的负向影响; 员工与上级领导的关系越好, 员工接受到的来自于领导的奖励和授权越多, 这将有助于降低资质过剩感对其基于组织的自尊的消极影响。由此, 员工在工作场所中的良好人际关系会降低资质过剩感对员工认知的负向影响, 进而减弱资质过剩感对其任务绩效的消极效应。

(4)应对策略。对员工而言, 资质过剩感通常体现为一种消极的工作体验, 员工采取何种应对策略会影响资质过剩感的效应。当感到资质过剩时, 员工可以采取认知重评策略, 减少对资质过剩感的消极认知, 从而减弱资质过剩感对员工愤怒以及组织公民行为的消极效应(陈颖媛 等, 2017)。此外, 面对资质过剩感这一消极状况, 员工可能选择宽恕的应对策略, 从而减少自己对组织的消极情绪反应并提升自我控制能力, 最终降低资质过剩感带来的情绪耗竭和时间侵占行为(赵李晶 等, 2019)。最后, 员工在感到资质过剩之后, 还可能采取心理脱离这一防御策略, 将自己从不愉快的工作体验中抽离出来, 进而减弱资质过剩感对其基于组织的自尊以及组织公民行为的负向影响(黄勇, 彭纪生, 2017)。

4.3 反转型因素

现有研究显示还存在一些会反转资质过剩感消极效应的因素, 即当这些因素处于某一水平时, 资质过剩感所带来的消极效应将消失, 并进一步表现为积极效应。

4.3.1 个体因素

(1)人格特质。员工的主动性人格会影响资质

过剩感所带来的效应。对于主动性人格较低的员工而言，资质过剩感会对员工创新行为产生消极影响；而对于高主动性人格的员工而言，他们倾向于积极地利用过剩的资质，进而表现出更多的创新行为(梁昊　等, 2019)。

(2)工作价值观。对于不同工作价值观的员工而言，资质过剩感所带来的影响也不同。研究发现地位与独立价值观，即员工对从工作中获得尊重和对自主性的重视程度，会影响资质过剩感的效应。对于低地位与独立价值观的员工而言，资质过剩感会对员工的工作投入和创新绩效带来负向影响；而对于高地位与独立价值观的员工而言，他们会把过高的资质视为实现价值目标的条件，进而利用过剩的资质提升工作投入和创新绩效(赵卫红　等, 2016)。

(3)人际间影响力。Deng 等人(2018)基于关系的视角，提出员工的人际间影响力会影响资质过剩感的效应，即当员工的人际间影响力较低时，资质过剩感会使得员工表现得较为自负，从而降低同事对员工的社会接受度，最终导致更低的角色内绩效；而当员工具有较高的人际间影响能力时，他们能更好地利用其过剩的资质，同时又不表现出优越感，进而提升同事对其的社会接受度，最终提升其角色内绩效。

(4)个体−组织匹配。根据个体−环境匹配相关研究，资质过剩感表现为一种人−职不匹配，其对员工的影响还受到员工与组织匹配程度的影响。现有研究发现，当员工的个体−组织匹配程度较低时，员工倾向于认为组织不会重视并充分利用其过剩的资质，因此将降低为组织做贡献的动机，最终导致资质过剩感与员工建言呈现出负向关系；而当员工的个体−组织匹配程度较高时，资质过剩感与个体−组织匹配将共同作用，提升员工建言的能力和动机，进而提升其建言行为(Erdogan, Karaeminogullari, et al., 2020)。

4.3.2　环境因素

(1)组织支持感。现有研究发现，当组织支持感较低时，资质过剩感会使员工感觉组织不重视其需求，进而负向影响其创造力，而当组织支持感较高时，组织支持一方面会降低资质过剩感所带来的需求−供给不匹配，另一方面还会促使资质过剩的员工付出更多的努力以回报组织，进而使得资质过剩感与员工创造力之间呈现正向关系(Luksyte & Spitzmueller, 2016)。

(2)团队资质过剩。资质过剩感对员工的影响还受到团队资质过剩感的影响。当团队资质过剩感较低时，资质过剩感会提升员工的不公平感，降低员工的内部人身份感知，进而降低其绩效和组织公民行为；而当团队资质过剩感较高时，资质过剩感会提升员工的内部人身份感知，从而对其绩效和组织公民行为产生正向影响(Alfes, 2013; 马蓓　等, 2019)。

(3)领导方式。领导方式会影响员工对资质过剩感的反应。梁昊等人(2019)发现当包容型领导水平较低时，资质过剩感会对员工的创新行为产生消极影响，而当包容型领导水平较高时，领导的包容会提升员工的心理安全感、激发其创新动机，并为感到资质过剩的员工提供更多的机会，最终使资质过剩感与员工创新行为之间呈现正向关系。

(4)个性化工作安排。研究发现组织为员工提供的个性化工作安排也会影响资质过剩感的效应。当难以实现个性化工作安排时，员工不能灵活自主地利用其过剩的资质，这将导致资质过剩感对员工创新绩效的消极效应；而当组织为员工提供较高水平的个性化工作安排时，资质过剩感促使员工自主调整其工作，以改善需要与供给之间的不匹配，最终对员工的创新绩效产生积极影响(Luksyte & Spitzmueller, 2016)。

综上，我们对资质过剩感的现有研究进行了全面梳理，并绘制出资质过剩感的影响效应图，如图 1 所示。

5　资质过剩感的其他效应

现有研究大多关注资质过剩感的消极影响，但随着对资质过剩感研究的深入，学者们发现资质过剩感并不只会带来消极效应，还会产生一些积极效应，这促使学者们开始以更为全面的视角来探究资质过剩感的积极结果或者其他更为复杂的效应。

5.1　资质过剩感的积极效应

现有研究结果显示，资质过剩感会提升员工的效能感与自我期望，促使员工以积极行为验证积极的自我认知，进而对员工的主动行为和工作绩效等产生积极影响。

5.1.1　主动行为

员工主动行为是指员工改善其工作环境的自

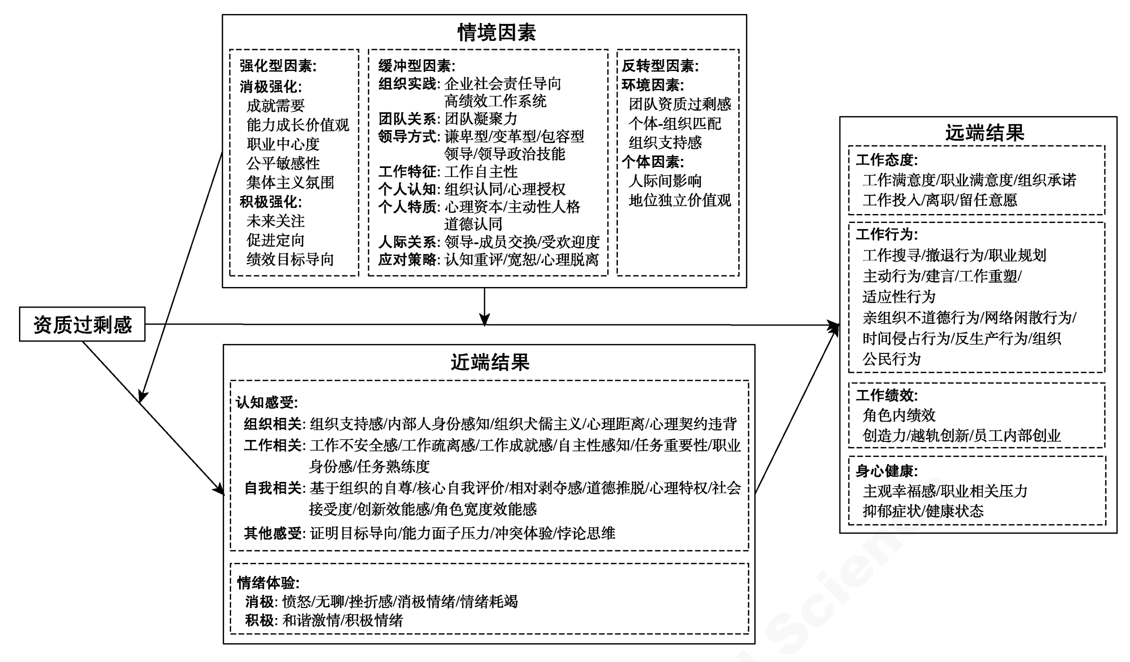


图 1 资质过剩感的影响效应图

注: 作者根据相关资料整理所得

发行为, 包括反馈寻求行为、网络构建以及建言等行为(Grant & Ashford, 2008)。研究发现, 资质过剩感较高的员工能更快、更好地完成工作任务, 并认为自己拥有更多的资源, 由此产生更高的角色宽度效能感, 从而提升其主动行为。研究还发现, 对于绩效目标导向的员工而言, 他们更加关注自身绩效, 资质过剩感对这些员工的主动行为的积极效应更强(Zhang et al., 2016)。同样, 赵慧军等人(2020)基于新冠肺炎疫情下“停课不停学”这一特定情境, 以一线教师为研究样本, 发现了资质过剩感对个体角色宽度效能感的积极影响, 并发现通过这一影响, 资质过剩感还会提升个体的知识分享行为。

5.1.2 角色内绩效

现有大量研究对资质过剩感与员工角色内绩效的关系进行了探究, 并发现资质过剩感会正向影响员工的角色内绩效(Erdogan & Bauer, 2009; Fine & Nevo, 2008; Zheng & Wang, 2017; 赵卫红 等, 2016)。一方面, 资质过剩感存在一定的客观基础, 意味着员工有超过其工作所需的能力、技能、经验等资质, 较高的资质水平使得员工对任务更加熟练, 能更好地完成工作, 因而有更高的角色内绩效(Lee et al., 2020)。另一方面, 绩效评估会影响员工所获得的奖励, 这一外部激励会弥补资质过剩感带来的动机不足, 从而促使员工提升其绩效。此外, 高资质过剩感的员工对自身有较为积极的评价, 而低绩效与这一积极自我形象不符。因此, 为避免认知失调, 感到资质过剩的员工会提升其角色内绩效(Erdogan & Bauer, 2009)。

5.1.3 创新绩效

近几年, 较多的研究开始探究资质过剩对员工创新绩效的影响, 并发现资质过剩感会对员工创新绩效带来积极效应。首先, 感到资质过剩的员工拥有充足的知识、技能与能力等资质, 能相对轻松地完成工作任务, 因此有足够的时间和机会利用其过剩的资质从事创新活动, 进而提升创新绩效(Dar & Rahman, 2020)。其次, 资质过剩感还会提升员工的创新效能感, 驱动员工进行工作重塑, 以参加新的项目和学习新的方法, 最终提升创新绩效(李珲, 丁刚, 2019; 王朝晖, 2018)。最后, 资质过剩感使得员工对其自身从事创新工作并获得较高创新绩效抱有更高期望, 这将促使其增加工作投入, 进而提升创新绩效(赵卫红 等, 2016)。

还有研究聚焦于越轨创新这一特殊的创新行为, 发现资质过剩感会对员工的越轨创新产生积

极影响。例如, 王弘钰等人(2020)基于自我验证理论, 发现感到资质过剩的员工有更强的证明目标导向, 会采取更多突破性和非常规性的行为, 从而表现出更多的越轨创新; 同时, 员工的未来关注导向会提升其对未来不确定性的把控, 从而强化资质过剩感对越轨创新的积极影响。王朝晖(2019)基于悖论视角, 提出资质过剩感的复杂效应会提升员工的冲突体验, 促进其悖论思维并最终提升越轨创新。

5.1.4　职业相关结果

新近的一项研究基于角色身份的视角, 发现资质过剩感还会积极影响员工的职业相关结果(Ma et al., 2020), 即资质过剩感使得员工有更高的职业抱负和更强的实现动机, 这将提升其职业身份感, 并进一步降低其职业压力, 提升其职业规划, 最终对其职业相关结果带来积极影响; 同时, 领导谦卑行为作为一种外部积极反馈能够增强这一积极效应。

5.2　资质过剩感的非线性效应

鉴于现有研究中对资质过剩感所带来的影响结果逐渐出现了不一致的发现, 一些学者提出资质过剩感所带来的影响并不是简单的线性影响, 而是更为复杂的非线性效应。

5.2.1　资质过剩感的倒 U 型效应

有研究发现资质过剩感对员工的影响体现为“过犹不及”效应, 即当小于某一临界值时, 资质过剩感会对员工产生积极影响; 而当超过这一临界值时, 资质过剩感会负向影响员工结果。例如, Lin 等人(2017)发现当员工的资质过剩感处于中低水平时, 员工倾向于认为自己有足够的盈余能力以重获积极的自我形象, 此时资质过剩感会促进员工的任务重塑行为, 进而提升员工的创造力和组织公民行为; 而当员工的资质过剩感超过某一临界点时, 员工资质与工作要求之间过大的差距使得员工感觉难以通过任务重塑实现匹配, 随着资质过剩感的提升, 员工的任务重塑行为将减少。此外, 组织认同感有助于减缓资质过剩感的消极效应, 即员工的组织认同感越高, 曲线关系中的临界点越靠右。再如, 张建平等人(2020)发现资质过剩感会提升员工的内部创业自我效能感, 进而提升其内部创业, 当资质过剩感超过某一值时, 过高的资质过剩感会对员工的积极自我形象造成严重威胁, 从而降低其内部创业自我效能感, 最终对内部创业产生消极影响。

5.2.2　资质过剩感的 U 型效应

还有研究发现资质过剩感与员工结果之间呈现出 U 型关系, 即程度较低或较高的资质过剩感均会带来积极效应, 而中等程度的资质过剩感反而会产生消极作用。马蓓等人(2018)基于面子理论, 发现当员工资质过剩感较低时, 员工“挣面子”的能力面子压力更大, 这将激发员工发挥创造力以获得成功和荣誉; 随着资质过剩感的提升, 员工获得的组织认可增多, “挣面子”的能力面子压力下降, 这将导致员工的创造力降低; 而当员工的资质过剩感超过某一界限时, 员工的关注点从“挣面子”转向避免“丢面子”, 并且随着资质过剩感的提升, 员工“丢面子”的能力面子压力提升, 这促使员工提升创造力以展示自己的能力和优势。

6　资质过剩感效应的理论基础

早期对资质过剩感的探究主要基于人力资本理论、人−岗匹配理论、相对剥夺理论、公平理论这 4 种理论, 随着研究推进, 学者们又从员工−组织关系视角和资源视角分别引入了心理契约理论和资源保存理论。之后, 一些学者将研究拓展至团队资质过剩, 并引入自我分类理论, 提出资质过剩感的作用效果并不一定是消极的, 还受到团队整体资质过剩感水平的影响。近年来, 学者们也开始注意到员工在面对资质过剩感时的主观能动性, 并引入自我调节理论和自我验证理论, 从较为积极的角度探究资质过剩感带来的效应。各理论的主要观点及代表性文献如表 2 所示。

6.1　消极视角

6.1.1　人力资本理论

人力资本理论(human capital theory)提出个体通过接受教育或培训、考取资格证书、积累工作经验等方式对自身人力资本进行投资, 以期获得对应的经济回报(McKee-Ryan & Harvey, 2011)。个体会将其在从事某份工作过程中所获得的回报与其人力资本投资进行对比, 当他们发现回报低于投资时, 会产生消极的情绪、态度与行为(Lin et al., 2017)。资质过剩感意味着员工在从事现有工作的过程中所获得的回报, 如工资收入以及奖金奖励等, 低于其在教育、技能水平、经验和工作能力等方面的人力资本投入, 因此导致员工产生负面的情绪、态度和行为。

表 2 资质过剩感效应的理论基础

研究角度	理论基础	主要观点	代表性文献
消极视角	人力资本理论	员工获得的回报低于其人力资本投入会促使员工产生负面的态度和行为。	Garcia-Mainar & Montuenga-Gomez (2020); 谢文心等(2015)
	人−岗匹配理论	员工特征与其所从事的工作之间的匹配程度会影响员工的态度和行为。	Maynard & Parfyonova (2013); Liu 等(2015)
	相对剥夺理论	当个体所得结果与期望应得结果之间存在差异时，个体会感觉受到剥夺，进而产生消极态度和行为。	Johnson & Johnson (2000a); Erdogan & Bauer (2009)
	公平理论	员工的产出−投入比低于参照对象时会引发不公平感，进而促使员工采取行动以重获公平。	Cheng 等(2020); 陈颖媛等(2017)
	心理契约理论	员工与雇主之间会形成对彼此互惠义务的主观信念，从而对员工的态度与行为产生影响。	Luksyte 等(2011); 李锡元等(2018)
	资源保存理论	个体有努力获取、保持、培育和保护重要资源的倾向，资源损失会导致员工消极的身心结果、工作态度和行为。	Wassermann & Hoppe (2019); 赵李晶等(2019)
积极视角	自我分类理论	员工会根据自己与他人的相似性，对自己进行分类，从而建立自我身份认知。	Alfes (2013); 马蓓等(2019)
	自我验证理论	个体有了解真实自我、验证自身想法的倾向，这一倾向会驱动个体采取与其自我观念相一致的行为。	王弘钰等(2020); 袁凌等(2018)
	自我调节理论	个体会根据现实与理想状态之间的差异，通过调整自我认知、情绪和行为等自我调节行为缩小差距。	Zhang 等(2016); 张建平等(2020)

6.1.2 人−岗匹配理论

人−岗匹配(person-job fit)是人−环境匹配(person-environment fit)的一种形式，主要关注员工特征与其所从事的工作之间的匹配程度(Harari et al., 2017)。资质过剩感反映了员工对其资质高于工作要求的感知，体现为人−岗不匹配。一方面，资质过剩感直接表现为需求−能力的不匹配(demands-abilities misfit)，即员工的工作能力高于其所在岗位的工作要求(Debus et al., 2020)。另一方面，资质过剩感还体现为需要−供给的不匹配(needs-supplies misfit)，即组织给员工分配的任务或提供的机会不能满足员工充分施展能力、获取更高工作地位的需要(Liu et al., 2015；黄勇，彭纪生, 2017)。当员工感到资质过剩时，人−岗匹配程度较低，员工会对其所从事的工作以及所在组织产生消极态度，如更低的工作满意度和组织承诺(Maynard et al., 2006)。同时，较低的匹配程度还会促使员工产生从其他地方获取更高匹配的期望，从而提升员工的离职意愿和工作搜寻行为(Maynard & Parfyonova, 2013)。此外，资质过剩感所带来的不匹配感还会引发员工的消极认知和情绪，进而降低员工组织公民行为等积极行为，并促发员工反生产行为等消极行为(Erdogan, Karaeminogullari, et al., 2020; Liu et al., 2015)。

6.1.3 相对剥夺理论

相对剥夺理论(relative deprivation theory)指出个体所处的客观情境并不能充分预测其感受与行为，个体的反应还依赖于其对情境的主观评价，即个体会将自身所得与其他个体进行对比，或者将自身当前的状态与过去或潜在应得的状态进行对比，当个体得到的结果与其期望并且应得的结果之间存在差异时，个体会感觉受到剥夺，进而产生不满意、沮丧甚至愤怒的情感(Crosby, 1984)。应得感越强或者感知到的差异越大，员工的相对剥夺感越强，由此产生的消极反应也越大(Erdogan & Bauer, 2009; van Dijk et al., 2020)。当员工通过接受教育或积累经验等方式提升自己的能力后，员工会基于自身资质对应得的工作和机会有所期望，并通过与其他类似资质的员工所从事的工作或者与自己之前所从事的工作进行对比，来判断自己的期望是否得到满足(Erdogan & Bauer, 2009)。当员工感觉挑战性、机会、责任等工作条件低于期望时，即产生资质过剩感时，员工会感觉受到剥夺，进而引发消极的态度和行为(Erdogan et al., 2018; Liu & Wang, 2012)。

6.1.4 公平理论

公平理论(equity theory)提出员工通常会将自己的产出−投入比与其他员工进行对比，当其感

觉自己的产出−投入比低于其他员工时，会感到不公平，从而产生消极态度，并采取行动以重新获得公平感(Adams, 1965; van Dijk et al., 2020)。资质过剩感意味着员工在教育、知识、技能和经验等方面的投入高于所获得的机会与地位等产出(Lobene et al., 2015)，通过与同等资历但资质未过剩的员工相比，员工会感到其产出−投入比较低，因此产生不公平感，进而增强工作不满意度等消极态度，并促使其改变投入或产出以降低不公平感(Harari et al., 2017; Liu & Wang, 2012)，例如，员工会通过降低工作投入、减少组织公民行为等方式降低投入，或者通过与领导者谈判、争取晋升、离开组织寻找更合适的工作等方式增加产出，从而重获公平(Erdogan et al., 2011)。

6.1.5　心理契约理论

根据心理契约理论(psychological contract theory)，员工与雇主会基于双方在互动的过程中明确做出的或暗示的承诺，形成对彼此之间互惠义务的主观信念(Rousseau & Tijoriwala, 1998)。一方面，心理契约理论指出，当一方未能履行责任或兑现承诺时，另一方会产生心理契约违背感，进而产生消极的态度和行为(Robinson & Rousseau, 1994)。当员工感到资质过剩时，员工会将组织对自己资质的不充分运用或不重视视为对心理契约的违背，进而对组织产生负面的态度，并通过增加负面行为或减少组织公民行为等方式降低心理契约的不平衡程度(Kulkarni et al., 2015; Zhao et al., 2007)。另一方面，根据心理契约理论，可基于雇佣期限和绩效奖励等因素将心理契约划分为交易型契约、关系型契约、平衡型契约和过渡型契约(Wade-Benzoni & Rousseau, 2006)。当员工感到资质过剩时，员工倾向于将现有工作视为从事其他工作的“垫脚石”，而非职业生涯长期从事的工作，因而更可能将其与组织的关系界定为交易型契约，与组织之间的交换更多限于经济性交换，而较少做出职责规定以外的亲组织行为(Luksyte et al., 2011)。

6.1.6　资源保存理论

资源保存理论(conservation of resource theory)指出个体有努力获取、保持、培育和保护重要资源的倾向，其中，资源是指个体认为有价值的事物或者可以帮助其获得有价值事物的途径(Hobfoll, 1989)。当个体面临资源损失或威胁时会感到紧张和压力，进而产生倦怠、情绪耗竭、抑郁等消极反应(Hobfoll et al., 2018)。根据该理论，当员工感到资质过剩时，其技能、知识和经验等得不到充分展示，这不仅是一种对其资源的浪费，还会阻碍其通过充分运用资质来积累更多资源的过程，在此情形下，员工会感到自身资源遭受损失，进而产生消极的工作态度与行为，且为了减缓资源的损耗，员工还会降低其主动行为(Luksyte et al., 2011; 褚福磊 等, 2018)。

6.2　积极视角

6.2.1　自我分类理论

自我分类理论(self-categorization theory)指出，员工会根据自己与其他团队成员的相似性，选择加入团队中的某一群体，从而建立自我身份认知，以降低不确定性、获得自我提升或寻求归属感(Hogg & Terry, 2000; Turner, 2012)。当员工感到资质过剩而团队中的其他员工未资质过剩时，员工会认为自己不属于团队一员，从而感到孤立和不公平，并产生消极的认知；而当团队整体资质较高时，感到资质过剩的员工会觉得自己与团队中的其他人相似，从而对资质过剩感予以合理化。这将提升员工对团队的归属感，进而激励员工充分利用其过剩的资质，从而带来更高的绩效或者促进员工表现出更多的组织公民行为等积极行为(Alfes, 2013; 马蓓 等, 2019)。

6.2.2　自我验证理论

自我验证理论(self-verification theory)提出个体有了解真实自我、验证自身想法的倾向，这一倾向会驱动个体采取与其自我观念相一致的行为，进而强化自我概念并提升对外部环境的控制感和预测感(Swann et al., 1992)。基于这一理论，对于资质过剩感较高的员工而言，他们往往较为自信，自我定位较高，对自己的能力和价值有较为积极的认知和评价，因而也期望能从外界获得与这一积极认知相一致的反馈。这一倾向驱动员工充分利用其过剩的资质，承担具有复杂性和挑战性的任务，表现出更高的主动性，并积极向同事和上级寻求认可和反馈，从而在工作中证明自己的能力和价值，以验证和强化对自身资质的判断(王弘钰 等, 2020)。

6.2.3　自我调节理论

自我调节理论(self-regulation theory)认为，个体会根据现实状态与理想状态之间的差异，通

过调整自我认知、情绪和行为等自我调节行为，缩小理想与现实之间的差距并实现个人目标(Carver & Scheier, 2001)。资质过剩感意味着员工感知到其现实状态(资质未被充分利用)与理想状态(资质得到充分发挥)之间存在差距(张建平 等, 2020)。因此，根据自我调节理论，面对这一差距，员工会主动适应或改变环境，并通过自我调节行为，如工作重塑、内部创业、寻求反馈等，积极地缩小或消除理想与现实之间的差距，进而加速目标的实现(Zhang et al., 2016; 陈明淑, 向琴, 2019; 张建平 等, 2020)。

7 未来研究方向

近年来，学界对员工资质过剩感现象的关注越来越多。经过十余年的发展和积累，现有研究对员工资质过剩感的负面效应及其情境因素有了较为全面和深入的认识，也开始关注在特定条件下资质过剩感的积极效应和非线性效应。然而，员工资质过剩感作为一种普遍存在于组织中的现象，对这一现象的研究还处在需要不断完善的发展阶段，对这一现象本身及其效应的认识还在不断加深之中。我们认为，开发资质过剩感的本土量表、拓展资质过剩感的跨层次研究、丰富并整合资质过剩感的研究视角、探索资质过剩感的动态影响效应等，是未来重要的研究方向。

7.1 开发资质过剩感的本土量表

目前关于资质过剩感的结构还未达成共识，现有的量表均基于西方情境开发(Verhaest & Omey, 2006)，缺乏对“资质过剩感在中国情境下是否有独特的内涵与结构”等问题的探讨。由于东西方文化的差异，中国情境下资质过剩感可能存在独特的内涵与维度结构(Lin et al., 2017; 褚福磊 等, 2018)。相比西方文化，中国人的集体主义程度高(Hofstede, 2001)，且受传统儒家思想的影响，更加注重与他人之间的关系(Barkema et al., 2015; Chuang et al., 2015)，因此，“能否与他人构建并保持良好的关系”常常被作为评判个体能力水平的一个重要因素(Chen & Lin, 2014; Korte & Lin, 2013) 。那么这一因素是否也会反映在中国员工对“资质”的内涵界定之中？例如，如果一个员工有更高的政治技能水平，在工作中能够有效地理解他人并基于此影响他人，由此在与同事建立更好的关系的同时达成既定目标，那么该员工的这一能力也需要被纳为其工作能力，从而归为员工“资质”的范畴。由此，当高政治技能的员工感觉自己所在组织并不需要过多的人际互动或者较强的影响他人的能力时，该员工可能会感到“资质过剩”。因此，如果考虑中国文化的独特性，中国情境下资质过剩感的内涵将可能更为广泛，不仅包含显性的、可客观测量的资质，还包括更为隐形的、难以直接衡量的资质(如建立关系的能力等)。

因此，未来研究应在现有研究的基础上，通过对中国员工样本进行广泛且深入的访谈，根植本土情境明确资质过剩感的内涵与结构，并遵循严谨的量表开发流程，基于不同的中国员工样本对量表的信度与效度进行更为严格的检验，以探究并开发出能反映中国情境的、结构更加清晰的、具备更高信度与效度的资质过剩感量表，为国内资质过剩感的研究奠定更为坚实的基础。

7.2 拓展资质过剩感的跨层次研究

目前对资质过剩感的研究主要聚焦于个体层面，随着组织所处外部环境的动态性与复杂性不断增强，团队在组织中越来越普及并成为最基础的工作单元(Mathieu et al., 2017)。尽管现有关于资质过剩感的研究也逐渐关注团队层次，但相关研究还非常不足。

(1)现有关注团队层次的研究均仅将团队整体资质过剩状态作为个体所处的情境，探究其对个体资质过剩感效应的调节作用，例如，马蓓等人(2019)发现团队资质过剩感会弱化员工资质过剩感对其内部人身份感知的消极作用，而较少将团队资质过剩感作为研究焦点，探究其对团队过程以及团队结果的影响。这实际上不利于我们深入理解团队层次的资质过剩感，并识别出其与个体资质过剩感的区别与联系，从而更为全面和透彻地认识资质过剩这一现象。

(2)现有对团队资质过剩感的理解与操作化均基于团队内所有个体资质过剩感的简单加总或平均，然而随着团队多样性的增强，团队成员的资质过剩水平可能存在较大差异，仅通过加总或平均等线性方法很难捕捉到团队资质过剩感的真实情况，因此也难以探究资质过剩感的不同构成情况对团队运作以及团队结果影响的差异。事实上，即使是团队资质过剩感平均水平相同的团队，其团队内部资质过剩感的分布与构成情况(如标准差、偏态性等)也可能存在较大差异。根据自我分

类理论，员工会根据某些属性在团队中对自身进行分类(Hogg & Terry, 2000; Turner, 2012)，因此对比两个资质过剩感平均值相同的团队，其中对于所有成员均处于平均水平(标准差较小)的团队，其团队成员将更可能将团队视为一个整体，从而提升与其他成员之间的协作与交流，由此提升团队绩效；而对于各个成员的资质过剩水平相差较大(标准差较大)的团队，团队可能因为差异化的资质过剩水平而形成团队断层或亚群体，由此阻碍团队所有成员的互动，进而有损团队绩效。因此，未来研究可将对团队资质过剩感的研究范式从组成型方法(composition approach)转换为汇编型方法(compilation approach)，注意不能将团队资质过剩感简单地等同于个体资质过剩感的线性汇总，还存在区别于个体资质过剩感的复杂性与非线性特征，从而更加深刻地认识和理解团队资质过剩现象。

(3)现有对资质过剩感的研究虽然已开始关注团队资质过剩感对个体层面结果的跨层次调节作用，然而却较少探究资质过剩感的跨层次直接效应。团队资质过剩感作为个体所感知到的一种团队整体状态，可以直接影响个体的情绪、态度、动机，从而影响个体的行为和绩效。因此，未来研究可以进一步探究团队资质过剩感对个体结果的跨层次直接影响。此外，现有研究也较少探究个体资质过剩感是否以及如何影响团队绩效。根据团队社会网络的观点，不同的个体由于与团队成员之间形成的关系网络以及在团队社会网络中所处的位置不同(Venkataramani et al., 2010; Zhang & Peterson, 2011)，其资质过剩感对团队绩效的贡献也是不同的。例如，当感到资质过剩的员工在团队社会网络中有较高的网络中心度时，网络中心位置所带来的资源将为资质过剩的员工提供更多能充分利用其资质的机会，进而促使其为团队绩效做出更大的贡献；然而，当处于网络边缘的个体感到资质过剩时，由于其拥有的机会较少且对他人的影响力也较低，这些个体将可能难以充分发挥其过剩的资质，从而产生更多的消极结果，最终对团队绩效产生负面影响。

7.3 丰富和整合资质过剩感的研究视角

虽然现有研究对资质过剩感的积极效应与消极效应均有一定的探讨，然而却缺少对其“双刃剑效应”的整合性研究。这不仅不利于我们准确和全面地认识资质过剩感，还可能因为不同研究之间相互矛盾的结论而造成较大的困惑。王朝晖(2018)的研究所示，员工资质过剩感会通过激发其工作愤怒这一消极情绪以及提升其创造自我效能这一积极认知，从而影响员工的创造力，由此同时表现出消极与积极效应。因此，为了更加全面准确地理解资质过剩感的中介机制，未来研究需要进行更多的整合性研究。一方面，未来研究可通过构建并行中介模型，对比资质过剩感消极效应与积极效应的机制与强度；另一方面，未来研究也可以从更具整合性的理论视角切入，探究这两种不同效应的边界条件，从而检验在何种情况下资质过剩感的消极效应会超过积极效应，而在何种情况下其积极效应会更强。例如，根据归因理论，员工对某一现象的理解取决于其对这一事件的归因(Weiner, 1985)，如果员工将资质过剩感归因于组织对其成长与发展的不关心，那么将可能产生更多的消极情绪，此时资质过剩感的消极效应将更强；而如果员工将资质过剩感归因为组织以外的因素(如经济衰退、就业机会减少等)，其对组织的消极认知将更少，此时资质过剩感的积极效应有可能超过其消极效应。

7.4 探究资质过剩感的动态效应

现有对资质过剩感的研究大都采取静态的截面视角，而较少从更为动态的纵向视角探究员工的资质过剩感。资质过剩感作为员工的一种感知，会受到员工进入组织的时间长短以及外部情境(如外部宏观环境、领导者、同事或团队因素等)的影响而发生变化。褚福磊等人(2018)基于组织社会化的视角，构建了新员工的资质过剩感因同事以及领导者的资质过剩感而发生变化的动态理论模型，反映了新员工在进入组织后由外部人转变为内部人的不同阶段的资质过剩感知，体现了资质过剩感随时间的变化情况。虽然此研究仅提出了理论模型，具体假设还有待实证数据的检验，但其为未来对资质过剩感动态变化的研究提供了很好的指引。此外，也有研究发现团队凝聚力会促进员工做出更多的角色外行为，进而帮助其更好地发挥过剩的资质，最终降低资质过剩感(Alfes et al., 2016)。在这些研究的基础上，未来研究还可探究领导者或同事其他方面的因素(如领导方式、员工与同事的互动)以及团队层面的因素(如团队氛围)是否会影响员工的资质过剩感，从

而促进员工资质过剩感产生动态变化。

此外，员工所处的外部宏观环境的变化也可能会影响其资质过剩感。例如，组织环境的不确定性与复杂性的加剧，使得员工在工作场所中应对的问题并不完全来自于工作本身所规定的职责，还需要应对外面复杂的环境和消费者需求(李朋波 等, 2020)，这些要求使得员工需要更高的知识、技能和应对能力(Homburg et al., 2009)，并为员工充分地发挥其资质提供了更多的机会，将有助于降低员工的资质过剩感。因此，未来研究在考察资质过剩感动态变化时，可将外部环境的不确定性等因素纳入模型中，并且也可以基于更长的时间框架探究员工资质过剩感，从而捕捉到其长期的变动趋势。

总之，随着当今环境复杂性以及竞争的加剧，“资质过剩感”现象愈发普遍，员工认为自己“怀才不遇”、“大材小用”的情况十分突出，这对员工的态度、行为、工作绩效和身心健康产生了诸多影响，也由此对团队与组织的目标实现有着不容忽视的影响。因此，未来可以立足于中国情境，从不同层次、多个理论视角切入，更加全面、深入且动态地考察这一现象，为组织中与此相关的管理实践提供更多有效的指导。

参考文献

程豹, 周星, 郭功星. (2019). 资质过剩感知影响员工职业满意度的认知路径. *经济管理, 41*(2), 107–121.

陈明淑, 向琴. (2019). 资质过高感与员工创造力: 反馈寻求行为与组织创造力支持感的作用. *中国人力资源开发, 36*(9), 6–17; 104.

陈颖媛, 邹智敏, 潘俊豪. (2017). 资质过剩感影响组织公民行为的情绪路径. *心理学报, 49*(1), 72–82.

褚福磊, 王蕊. (2019). 资质过剩感与亲组织不道德行为: 心理特权与谦卑型领导的作用. *心理科学, 42*(2), 365–371.

褚福磊, 王蕊, 高中华. (2018). 新员工资质过剩动态变化及作用机制: 组织社会化视角. *心理科学进展, 26*(12), 2101–2112.

丁婉玲, 王瑶, 吴杰波. (2019). “怀才不遇”的员工会更自私吗——基于消极情绪的中介作用. *领导科学*, (12), 99–102.

丁秀玲, 王慧, 赵李晶. (2019). 员工资质过剩的成因、影响及管理策略——高质量发展语境的审视. *江海学刊*, (2), 238–242.

何伟怡, 张梦桃. (2020). 资质过剩、心理距离与员工创新行为: 企业社会责任的跨层调节作用. *科技进步与对策, 37*(8), 144–152.

黄勇, 彭纪生. (2017). 资历过高感知与组织公民行为: 组织自尊和心理脱离的作用. *中国人力资源开发, 34*(5), 69–78.

黄泽群, 颜爱民, 陈世格, 徐婷. (2019). 资质过高感对员工敬业度的影响: 组织自尊和高绩效工作系统的作用. *中国人力资源开发, 36*(9), 18–31.

梁昊, 李锡元, 舒熳. (2019). 资质过剩对员工创新行为的影响——一个跨层的调节模型. *软科学, 33*(2), 122–125.

李珲, 丁刚. (2019). 资质过剩对新生代员工创新绩效的作用机理——工作塑造的中介作用与职业延迟满足的调节效应. *技术经济与管理研究*, (6), 3–9.

李朋波, 周莹, 王震, 孙雨晴. (2020). 借花献佛: 顾客导向偏离行为. *心理科学进展, 28*(12), 2150–2159.

李锡元, 舒熳, 孔靓. (2018). 目标导向对资质过剩感消极结果的调节作用. *软科学, 32*(2), 111–114.

刘金菊, 孙健敏, 张瑞娟. (2014). 组织中员工资质过高感对工作绩效的影响——社会交换关系的调节作用. *中国人力资源开发*, (15), 33–41.

刘金菊, 席燕平. (2016). 员工资质过高感与工作退缩行为的关系: 心理授权的调节作用. *中国人力资源开发*, (15), 73–78; 96.

马蓓, 胡蓓, 侯宇. (2018). 资质过高感对员工创造力的 U 型影响——能力面子压力的中介作用. *南开管理评论, 21*(5), 150–161.

马蓓, 胡蓓, 王盛宗. (2019). 资质过高感对组织公民行为的影响——基于内部人身份感知. *软科学, 33*(3), 137–140.

王朝晖. (2018). 大材小用的员工如何发挥创造力?——愤怒、创造自我效能和调节定向的作用. *研究与发展管理, 30*(5), 92–103.

王朝晖. (2019). 员工资质过剩感与越轨创新——基于悖论视角的链式中介关系研究. *经济经纬, 36*(5), 128–134.

王弘钰, 万鹏宇, 张振铎. (2020). 资质过剩感、证明目标导向与越轨创新: 未来关注的视角. *商业经济与管理*, (2), 45–55.

王文新, 刘金菊. (2014). 员工资质过高及其影响: 研究述评. *中国人力资源开发, 31*(13), 35–42.

谢文心, 杨纯, 周帆. (2015). 资质过剩对员工工作形塑行为关系的研究——工作疏离感与心理弹性的作用. *科学学与科学技术管理, 36*(2), 149–160.

杨纯, 周帆. (2013). 资质过剩研究回顾与展望. *人类工效学, 19*(3), 90–95.

袁凌, 曹洪启, 张磊磊. (2018). 资质过高感对员工知识共享行为的影响: 一个被调节的中介模型. *科技进步与对策, 35*(22), 131–137.

张建平, 刘善仕, 李焕荣. (2020). 资质过剩感知与员工内部创业的曲线关系及作用机制研究. *管理学报, 17*(6), 861–870.

张亚军, 尚古琦, 张军伟, 周芳芳. (2019). 资质过剩感与员工工作绩效: 心理权利的视角. *管理评论, 31*(12),

194–206.

赵琛徽, 陈兰兰, 陶敏. (2019). 服务行业员工资质过剩感知对情绪劳动的影响——组织自尊的中介与心理授权的调节. *经济管理, 41*(1), 89–105.

赵恒春, 彭青. (2020). 企业员工资质过剩感对工作投入的影响研究——基于工作成就感和公平敏感性的作用机制. *郑州大学学报(哲学社会科学版), 53*(2), 67–72; 127.

赵慧军, 李岩, 刘西真. (2020). 新冠疫情下过度胜任教师会进行知识共享吗? *教师教育研究, 32*(3), 17–24.

赵慧军, 席燕平, 刘金菊, 王宏. (2017). 组织情境中的过度胜任研究述评与展望. *现代管理科学,* (2), 31–33.

赵李晶, 张正堂, 宋锟泰. (2018). 资质过剩对员工建言行为的影响机制研究——内部人身份认知和心理特权的作用. *经济经纬, 35*(6), 101–106.

赵李晶, 张正堂, 宋锟泰, 陈钰瑶. (2019). 基于资源保存理论的资质过剩与员工时间侵占行为关系研究. *管理学报, 16*(4), 506–513.

赵申苒, 高冬东, 唐铮, 李宗波, 王明辉. (2015). 员工资质过高感知对其创新行为和工作满意度的影响机制. *心理科学, 38*(2), 433–438.

赵卫红, 崔勋, 曹霞. (2016). 过度胜任感对员工绩效的影响机制——有中介的调节模型. *科学学与科学技术管理, 37*(6), 169–180.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). New York, NY: Academic Press.

Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance. The role of the peer-group. *German Journal of Human Resource Management, 27*(4), 314–330.

Alfes, K., Shantz, A., & van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: The dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal, 26*(1), 84–101.

Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2020). Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work. *Journal of Career Development, 47*(1), 111–125.

Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., & Spector, P. E. (2019). Too good for your job? Disentangling the relationships between objective overqualification, perceived overqualification, and job dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103323.

Barkema, H. G., Chen, X. -P., George, G., Luo, Y., & Tsui, A. S. (2015). West meets East: New concepts and theories. *Academy of Management Journal, 58*(2), 460–479.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2001). *On the self-regulation of behavior*. London: Cambridge University Press.

Cheng, B., Zhou, X., Guo, G. X., & Yang, K. Z. (2020). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics, 164*(3), 565–577.

Chen, T.-L., & Lin, C.-Y. (2014). Measuring political skill - An empirical study in Taiwan. *Journal of Information and Optimization Sciences, 35*(4), 307–321.

Chuang, A., Hsu, R. S., Wang, A. C., & Judge, T. A. (2015). Does West “fit” with East? In search of a Chinese model of person-environment fit. *Academy of Management Journal, 58*(2), 480–510.

Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organizational settings. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 6, pp. 51–93). Greenwich, CT: JAI Press.

Dar, N., & Rahman, W. (2020). Two angles of overqualification-the deviant behavior and creative performance: The role of career and survival job. *PLOS ONE, 15(1)*, Article e0226677. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226677

Debus, M. E., Gross, C., & Kleinmann, M. (2020). The power of doing: How job crafting transmits the beneficial impact of autonomy among overqualified employees. *Journal of Business and Psychology, 35*(3), 317–331.

Deng, H., Guan, Y. J., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. (2018). A relational model of perceived overqualification: The moderating role of interpersonal influence on social acceptance. *Journal of Management, 44*(8), 3288–3310.

Dong, B. W., Zheng, B. Y., & Wang, Z. M. (2020). Career adaptability and turnover intention: A dual-mediation model. *Career Development Quarterly, 68*(2), 145–157.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 557–565.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice, 4*(2), 215–232.

Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T. N., & Ellis, A. M. (2020). Perceived overqualification at work: Implications for extra-role behaviors and advice network centrality. *Journal of Management, 46*(4), 583–606.

Erdogan, B., Karakitapoglu-Aygun, Z., Caughlin, D. E., Bauer, T. N., & Gumusluoglu, L. (2020). Employee overqualification and manager job insecurity: Implications for employee career outcomes. *Human Resource Management, 59*(6), 555–567.

Erdogan, B., Tomas, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person centric outcomes: The moderating role of career

centrality. *Journal of Vocational Behavior, 107*, 233–245.

Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management, 22*(3), 385–407.

Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior, 16*(S1), 691–706.

Fine, S., & Edward, M. (2017). Breaking the rules, not the law: The potential risks of counterproductive work behaviors among overqualified employees. *International Journal of Selection and Assessment, 25*(4), 401–405.

Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management, 19*(2), 346–355.

Garcia-Mainar, I., & Montuenga-Gomez, V. M. (2020). Over-qualification and the dimensions of job satisfaction. *Social Indicators Research, 147*(2), 591–620.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior, 28*, 3–34.

Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 28–47.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524.

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. In F. Morgeson (Ed.), *Annual review of organizational psychology and organizational behavior,* (Vol. 5, pp. 103–128). Palo Alto: Annual Reviews.

Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. London: Sage publications.

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review, 25*(1), 121–140.

Homburg, C., Wieseke, J., & Bornemann, T. (2009). Implementing the marketing concept at the employee-customer interface: The role of customer need knowledge. *Journal of Marketing, 73*(4), 64–81.

Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K. F., Liu, S. B., & Li, Y. H. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1228–1238.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology, 136*(4), 435–445.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology, 27*(21), 1906–1918.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1999). Perceived overqualification and health: A longitudinal analysis. *Journal of Social Psychology, 139*(1), 14–28.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000a). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology, 134*(5), 537–555.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000b). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior and Personality, 15*(2), 167–184.

Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *Journal of Psychology, 136*(4), 425–441.

Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research, 22*(3), 211–218.

Korte, R., & Lin, S. (2013). Getting on board: Organizational socialization and the contribution of social capital. *Human Relations, 66*(3), 407–428.

Kulkarni, M., Lengnick-Hall, M. L., & Martinez, P. G. (2015). Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions perceptions of employers. *Personnel Review, 44*(4), 529–549.

Lee, A. L., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2020). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Advance online publication. https://doi.org/10.1111/joop.12323

Lin, B. L., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations. *Academy of Management Journal, 60*(1), 156–177.

Liu, S. Q., Luksyte, A., Zhou, L. E., Shi, J. Q., & Wang, M. O. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior, 36*(2), 250–271.

Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-being, 10*(1), 1–42.

Li, Y., Wu, M. R., Li, N., & Zhang, M. (2019). Dual relational model of perceived overqualification: Employee's self-concept and task performance. *International Journal of Selection and Assessment, 27*(4), 381–391.

Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development, 40*(6), 508–530.

Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond, S. B. (2015). Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological predisposition and contextual triggers. *Journal of Psychology, 149*(7), 684–710.

Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior, 37*(5), 635–653.

Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(3), 279–296.

Ma, C., Ganegoda, D. B., Chen, G. Z. X., Jiang, X., & Dong, C. (2020). Effects of perceived overqualification on career distress and career planning: Mediating role of career identity and moderating role of leader humility. *Human Resource Management, 59*(6), 521–536.

Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology, 4*(2), 236–239.

Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2017). A century of work teams in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 452–467.

Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology, 64*(1), 208–232.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior, 27*(4), 509–536.

Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*(3), 435–455.

McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management, 37*(4), 962–996.

Peiro, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 444–453.

Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract-not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior, 15*(3), 245–259.

Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior, 19*(S1), 679–695.

Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment, 28*(2), 257–276.

Schmitt, M. J., Neumann, R., & Montada, L. (1995). Dispositional sensitivity to befallen injustice. *Social Justice Research, 8*(4), 385–407.

Sesen, H., & Ertan, S. S. (2020). Perceived overqualification and job crafting: The moderating role of positive psychological capital. *Personnel Review, 49*(3), 808–824.

Simon, L. S., Bauer, T. N., Erdogan, B., & Shepherd, W. (2019). Built to last: Interactive effects of perceived overqualification and proactive personality on new employee adjustment. *Personnel Psychology, 72*(2), 213–240.

Sim, Y., & Lee, E. S. (2018). Perceived underqualification and job attitudes: The role of transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal, 39*(8), 962–974.

Swann, W. B., Wenzlaff, R. M., Krull, D. S., & Pelham, B. W. (1992). Allure of negative feedback: Self-verification strivings among depressed persons. *Journal of Abnormal Psychology, 101*(2), 293–306.

Turner, J. C. (2012). Self-categorization theory. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences, 45*(3), 455–459.

van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2020). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review, 30*(2), 100688.

Venkataramani, V., Green, S. G., & Schleicher, D. J. (2010). Well-connected leaders: The impact of leaders' social network ties on LMX and members' work attitudes. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1071–1084.

Verhaest, D., & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research, 77*(3), 419–448.

Wade-Benzoni, K. A., & Rousseau, D. M. (2006). Managing relationships across generations of academics: Psychological contracts in faculty-doctoral student collaborations. *International Journal of Conflict Management, 17*(1), 4–33.

Wang, Z., Lu, H. X., & Wang, X. X. (2019). Psychological resilience and work alienation affect perceived overqualification and job crafting. *Social Behavior and*

Personality, 47(2), 1–10.

Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants the moderating role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology, 18*(1), 34–45.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review, 92*(4), 548–573.

Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: The moderating role of job autonomy and culture. *Social Indicators Research, 121*(3), 917–937.

Wu, C. H., Tian, A. W., Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2017). On the association between perceived overqualification and adaptive behavior. *Personnel Review, 46*(2), 339–354.

Wu, I. H., & Chi, N. W. (2020). The journey to leave: Understanding the roles of perceived ease of movement, proactive personality, and person-organization fit in overqualified employees' job searching process. *Journal of Organizational Behavior, 41*(9), 851–870.

Ye, X. Q., Li, L., & Tan, X. J. (2017). Organizational support mechanisms to affect perceived overqualification on turnover intentions: A study of Chinese repatriates in multinational enterprises. *Employee Relations, 39*(7), 918–934.

Zhang, J., Akhtar, M. N., Zhang, Y., & Sun, S. (2020). Are overqualified employees bad apples? A dual-pathway model of cyberloafing. *Internet Research, 30*(1), 289–313.

Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. L. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior, 37*(1), 61–84.

Zhang, Z., & Peterson, S. J. (2011). Advice networks in teams: The role of transformational leadership and members' core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology, 96*(5), 1004–1017.

Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 60*(3), 647–680.

Zheng, B. Y., & Wang, Z. M. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality, 45*(10), 1675–1690.

I am gifted! Perceived overqualification and its influence on employees

LI Pengbo[1], CHEN Limei[2], CHU Fulei[3], SUN Yuqing[4], ZHOU Ying[1]

([1] *School of Tourism Sciences, Beijing International Studies University, Beijing* 100024, *China*)

([2] *School of Business, Renmin University of China, Beijing* 100872, *China*)

([3] *College of Business Administration, Capital University of Economics and Business, Beijing* 100070, *China*)

([4] *Antai College of Economics and Management, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai* 200030, *China*)

Abstract: Perceived overqualification refers to one’s perception of possessing more education, experience, knowledge, skills, and abilities than the required job qualifications. Overqualification is a common phenomenon in organizations and has gradually become a hot topic in the research of organizational behavior. Perceived overqualification leads to employees’ negative reactions, which are manifested in cognitive perceptions, affective experiences, job attitude, behavior, performance, and physical and mental health. The nature and magnitude of such influences depend on the characteristics of employees and the situations. However, there is also a positive, U shaped or inverted U shaped relationship between perceived overqualification and some positive outcomes, such as employees’ proactive behavior, in-role performance, creative performance. Human capital theory, person-job fit theory, relative deprivation theory, equity theory, psychological contract theory, and conservation of resource theory are the main theories to explain the negative influences of perceived overqualification, whereas self-categorization theory, self-verification theory, and self-regulation theory are the ones to explain its positive influences. Future research is encouraged to develop indigenous scale for perceived overqualification, examine its multilevel effect, enrich and integrate current theoretical perspectives, and explore its dynamic effect.

Key words: overqualification, perceived overqualification, subjective perception